

PENGARUH KERJA TIM DAN ORGANIZATIONAL LEARNING TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN DIKLAT PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Lidya Natalia Sartono¹

Abstract *The objective of the research is to obtain information about the effect of teamwork and organizational learning on job performance of employee at Education and Training Board at Province of West Borneo. The research was conducted by using quantitative survey method with path analysis applied in testing hypothesis. The number 71 employee as sample was selected by using Slovin formula. The research conclude: (1) there is direct effect of teamwork on job performance. (2) there is direct effect organizational learning on job performance. (3) There is direct effect teamwork on organizational learning. Therefore to enhance employee's job performance can be carried out by teamwork and organizational learning.*

Key Words: *Teamwork, organizational learning, and job performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu menginginkan kinerja yang memuaskan dalam mencapai visi dan misi organisasinya. Hal ini menuntut kreativitas, integritas dan komitmen dari tim dalam organisasi untuk memaksimalkan diri dengan kompetensi yang dimiliki untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang sudah disepakati.

Kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang memuaskan, namun sebaliknya kinerja yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk pula. Hal ini menjadi perhatian khusus dalam organisasi, bagaimana pencapaian tujuan organisasi yang efektif melalui kinerja yang baik.

Permasalahan kinerja selama ini menjadi tolak ukur dari keberhasilan lembaga organisasi atau unit kerja apapun, baik yang kapasitasnya besar maupun kecil, ataupun berupa lembaga usaha milik negara maupun swasta, lembaga pendidikan swasta maupun negeri dan berbagai kantor/ dinas/ jawatan.

Badan pendidikan dan latihan merupakan suatu lembaga yang pembentukan pertama dengan surat keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Kalimantan Barat Nomor 135 Tahun 1990 tanggal 26 Maret 1990 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Latihan Propinsi Kalimantan Barat. Dengan perubahan dari masa ke masa maka sampai pada perubahan Peraturan pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka Pemerintah Propinsi Kalimantan Barat kembali merestrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah yang disesuaikan dengan urusan wajib dan urusan pilihan yang tertuang dalam Peraturan Daerah Propinsi Kalimantan Barat Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Propinsi Kalimantan Barat yang ditindak lanjuti oleh Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 64 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Kalimantan Barat.

Berkenaan dengan visi Kepala Daerah yakni “Mewujudkan Masyarakat Kalimantan Barat yang beriman, sehat, cerdas, aman, berbudaya dan sejahtera” dan dalam upaya mencapai misi Kepala Daerah yang ketiga yakni “ Meningkatkan kemampuan kapasitas dan akuntabilitas aparatur pemerintah daerah guna

¹ Karyawan Swasta

meningkatkan pelayanan publik, serta penempatan aparatur yang profesional dan berakhlak sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan peraturan jenjang karier pegawai yang berlaku”, sehingga untuk merealisasikan menjadi suatu hasil yang realitis, maka sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Diklat, serta dikaitkan dengan permasalahan dan tantangan tugas aparatur di era globalisasi, maka Badan Diklat merumuskan Visi yaitu: “Terwujudnya Aparatur Berkualitas dan Berbudaya 2020”.

Aparatur yang berkualitas dan berbudaya adalah aparatur yang memiliki ketajaman berpikir dan kritis dalam melaksanakan dan mengemban tugas baik secara teoritis maupun praktis, memiliki kreativitas dan kemampuan berinteraksi sosial dengan lingkungan dia berada serta mempunyai jiwa pengabdian dan tanggung jawab yang tumbuh dari kesadaran untuk memberi makna tertinggi dari sebuah kehidupan (*The Ultimate Meaning*) yang didorong oleh nilai spiritual yang dianut.

Sejalan dengan visi tersebut maka didalam peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 64 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Barat, Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pendidikan dan pelatihan, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas lainnya yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Untuk mensinergiskan semua yang menjadi tujuan organisasi khususnya Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat dengan pertimbangan bahwa Badan Diklat selaku pembina, pengawas, fasilitator dan penyelenggara dibidang kediklatan dalam pengelolaan pendidikan dan pelatihan antar satuan kerja perangkat daerah yang efektif dan efisien maka diperlukan pola satu pintu, hal ini tertuang dalam peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 33 Tahun 2010 Tentang Pedoman Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Pola Satu Pintu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.

Dengan pencapaian tujuan organisasi yang teruang dalam visi dan misi organisasi dalam pelaksanaan berdasarkan pembagian fungsi dan tugas masing – masing maka tanggal 12 Februari 2013 Badan Pendidikan dan Latihan Propinsi Kalimantan Barat menerima penyerahan resmi akreditasi lembaga penyelenggara Diklat dengan akreditasi B, berdasarkan surat keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 2792/K.1/DPD.10.4/2012 tanggal 14 Desember 2012 tentang Penetapan Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Kalimantan Barat sebagai Lembaga Diklat Pemerintah Terakreditasi. Dengan adanya akreditasi ini Badan Diklat berhak melaksanakan program Diklat Prajabatan golongan I dan II dengan Akreditasi B (berlaku 3 tahun), Diklat Prajabatan golongan III dengan kategori Akreditasi B (berlaku 3 tahun), Diklat Kepemimpinan Tingkat IV dengan kategori Akreditasi B (berlaku 3 tahun) dan Diklat Kepemimpinan Tingkat III dengan Kategori Akreditasi B (berlaku 3 tahun).

Berdasarkan prestasi yang dicapai oleh Badan Diklat tersebut, tentu kita bisa melihat dan mengetahui ada hal-hal yang menjadi tahap evaluasi dari kinerja pegawai, bagaimana proses terlaksananya suatu tugas dan fungsi dari pegawai itu sendiri. Tercermin dalam program pemerintah untuk efektif dan efisien dalam mengelola aparatur negara dengan cara pola satu pintu akan menjadi beban kerja pegawai atau seluruh elemen yang terlibat dalam struktur kepengurusan organisasi untuk memaksimalkan kembali kerja – kerja organisasi dalam mencapai hasil yang memuaskan.

Demikian sama halnya dengan permasalahan yang menjadi keluhan oleh tim penilai pada saat penilaian tim reakreditasi sebelumnya mengatakan bahwa hampir 80% pejabat struktural di Badan diklat telah dimutasi, sehingga data yang diperlukan untuk penilaian reakreditasi tidak semua dapat terungkap, hal inilah menyebabkan pada awalnya Bandiklat ini tidak terakreditasi, hanya duklat Prajabatan Golongan III saja yang terakreditasi C.

Namun dengan memperoleh hasil akreditasi B yang baru didapatkan akhir periode ini tentu secara otomatis menjadi tugas bersama mewujudkan aparatur negara yang berkualitas sehingga tujuan organisasi yang tertuang sesuai dalam visi dan misi Badan Diklat Propinsi Kalimantan Barat benar – benar efektif dan efesien dengan berorientasi pada kualitas dan peningkatan fungsi stakeholder.

Kerja Tim

Colquitt dkk (2013:382) mengatakan bahwa, *“team process is a term that reflect the different types of communication, activities, and interactions that occur within teams that contribute to their ultimate and goals”*. Proses tim adalah istilah yang mencerminkan jenis komunikasi, kegiatan, dan interaksi yang terjadi dalam tim yang berkontribusi terhadap akhir dan tujuan mereka.

Menurut. Wood,et.al (1998:336) mendefinisikan, *“teamwork is when members of a team work together in such a way that certain core values that promote the utilization of skills to accomplish certain goals are represented”*. Kerja tim adalah ketika anggota tim bekerja bersama dalam mencapai tujuan utama yang mendorong dalam pemanfaatan keterampilan untuk mencapai tujuan yang pasti yang telah ditetapkan.

James Campbell Quick dan Debra L.Nelson (2011:290) juga mendefinisikan, *“teamwork is an essential feature of program like total quality management”*. Kerja sama tim merupakan fitur penting dari program seperti manajemen kualitas total.selanjutnya dia menambahkan, *“successful teamwork rests on three foundations that are : working together, team diversity and empowerment skill”*. Kerjasama yang sukses bersandar pada tiga yayasan yang: bekerja sama, keragaman tim dan keterampilan pemberdayaan.

Menurut Schermerhon (2011:389), *“teamwork is the process of people actively working together to accomplish common goals”*. Kerja sama adalah proses orang aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa konsep tentang kerja tim, sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka dapat disintesis bahwa kerja tim merupakan proses kerjasama mencapai tujuan yang mendorong dalam pemanfaatan keterampilan dan mempermudah kemahiran dari kerja tim dalam penyelesaian tugas dengan indikator: bekerjasama, saling melengkapi, proses transisi, proses tindakan, saling memberi dorongan, interaksi, saling percaya, dan bertanggungjawab.

Organizational Learning

Menurut Jennifer M. George dan Gareth R. Jones (2008:169) mengatakan, *"organizational learning is the process through which managers instill in all members of an organization a desire to find new ways to improve organizational effectiveness"*. Pembelajaran organisasi adalah proses dimana manajer menanamkan pada semua anggota organisasi yakni keinginan untuk menemukan cara baru untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

Selanjutnya John R. Schermerhorn, et.al (2005:15) , *"organizational learning is process of acquiring knowledge and using information to adapt successfully to changing circumstances" and learning is an enduring change in behavior that result from experience"*. Pembelajaran organisasi adalah proses memperoleh pengetahuan dan menggunakan informasi untuk mendapatkan keberhasilan, merubah sebuah keadaan, dan pembelajaran adalah perubahan makna perilaku yang dihasilkan dari sebuah pengalaman. Shaw and Perkins didalam buku Arithur dkk (1999:10) mengatakan, *"organizational learning is the capacity of an organization to gain insight from its own experience of others and to modify the way it functions according tu such insight"*. Pembelajaran organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mendapatkan wawasan dari pengalaman sendiri orang lain dan untuk memodifikasi cara berfungsi sesuai wawasan tersebut.

Schermerhorn et.all (2012:401) memiliki pandangan bahwa, *"organizational learning is the process of knowledge acquisition, information distribution, information interpretation, and organizational retention"*. Pembelajaran organisasi adalah proses perolehan pengetahuan, distribusi informasi, penafsiran informasi dan retensi.

Dari beberapa konsep diatas dapat disintesisakan bahwa pembelajaran organisasi adalah proses memperoleh pengetahuan dan menggunakan informasi untuk mendapatkan keberhasilan dengan mendorong dan membantu semua anggota untuk terus menerus belajar dengan indikator dari variabel ini yaitu : pemberdayaan, berbagi pengalaman, berbagi informasi, partisipasi.

Kinerja

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2013: 33), *"job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, ether positively or negatively, to organizational goal accomplishment"*. Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari berbagai perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi.

James L.Gibson, et.al (2012:374) mengatakan *"job performance is the outcomes of jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness"*. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi , seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya.

Menurut Lloyd (2011:214) dalam bukunya mengatakan: *"job performance is the net effect of an employee's effort as modified by abilities and role (or task) perceptions"*. Kinerja adalah efek bersih dari upaya karyawan yang dimodifikasi oleh kemampuan dan peran (atau tugas) persepsi.

Jex (2002: 96) juga memiliki pendapat dalam bukunya, *"job performance is a deceptively simple term. At the most general level, it can be defined simply as all of the behaviors employees engage in while at work"*. Kinerja adalah istilah tampak sederhana. Pada tingkat yang paling umum, dapat didefinisikan sebagai "semua perilaku karyawan terlibat sementara di tempat kerja.

Termasuk Schermerhon (2005:386) juga memiliki pendapat bahwa, "*job performance is measured as the quantity and quality of task accomplished by an individual or group*". Kinerja diukur sebagai kuantitas dan kualitas tugas yang dicapai oleh individu atau kelompok.

Dari beberapa konsep diatas dapat disintesis bahwa kinerja adalah perilaku pegawai dalam pekerjaannya yang berkontribusi, baik positif atau negatif dalam pencapaian hasil yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas lainnya. Dengan memiliki indikator sebagai berikut: perilaku pegawai, hasil pekerjaan, kualitas, efisiensi, dan efektivitas.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat. Sample yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* dengan jumlah 71 pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel sesuai dengan model kausal yang terbentuk. Data dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner. Sebelum kuesioner digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrumen. Hal tersebut digunakan sebagai instrumen untuk mengambil data penelitian di lapangan. Analisis data meliputi: 1) deskripsi data, 2) uji prasyarat analisis normalitas, 3) analisis jalur yang meliputi: analisis model, pengujian hipotesis dan menentukan tingkat pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh langsung kerja tim terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kerja tim terhadap kinerja, nilai koefisien jalur $\rho_{31} = 0,330$ dan nilai koefisien korelasi $r_{13} = 0,494$ dimana nilai koefisien hitung sebesar 2,969. Nilai koefisien tabel untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 2,00. Hasil analisis hipotesis memberikan temuan bahwa kerja tim berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh kerja tim. Hal ini selaras dengan pendapat oleh Colquit, Lepine, Wesson (2013:400) "*teamwork processes have a moderate positive effect on team performance, that aspect of team process has a stronger effect on performance for teams involved in more complex knowledge work rather than less complex work*". Proses kerja tim memiliki efek positif moderat pada kinerja tim, aspek proses tim memiliki pengaruh kuat pada kinerja untuk tim yang terlibat dalam pekerjaan pengetahuan lebih kompleks dari pada bekerja kurang kompleks. Pendapat di atas juga sama dengan pernyataan Seikh, Hafiz, Murad, dan Zulqarnain (2011:120), "*teamwork programs were found to have a positive impact on the employee performance....*". Program kerja tim ditemukan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Wood, et.al (1998:336) mendefinisikan, "*teamwork is when members of a team work together in such a way that certain core values that promote the utilization of skills to accomplish certain goals are represented*". Kerja tim adalah ketika anggota tim bekerja bersama dalam mencapai tujuan utama yang mendorong dalam pemanfaatan keterampilan untuk mencapai tujuan yang pasti yang telah ditetapkan. Sedangkan James Campbell Quick dan Debra L.Nelson (2011:290) mendefinisikan, "*teamwork is an essential feature of program like total quality management*".

Kerja sama tim merupakan fitur penting dari program seperti manajemen kualitas total. selanjutnya dia menambahkan, "*successful teamwork rests on three foundations that are : working together, team diversity and empowerment skill*". Kerjasama yang sukses bersandar padatiga yayasan yang: bekerja sama, keragaman tim dan keterampilan pemberdayaan. Schermerhon (2011:389) menjelaskan, "*teamwork is the process of people actively working together to accomplish common goals*". Kerja sama adalah proses orang aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian di atas sangat jelas bahwa kerja tim memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kerja tim yang tinggi yang berorientasi pada kerja akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

Pengaruh langsung *organizational learning* terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung *organizational learning* terhadap kinerja, Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur $\rho_{32} = 0,353$ dan nilai koefisien korelasi $r_{23} = 0,506$, dimana nilai koefisien thitung sebesar 3,171. Nilai koefisien ttabel untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 2,00. Hasil analisis hipotesis memberikan temuan bahwa *organizational learning* berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh *organizational learning*. Meningkatnya *organizational learning* akan mengakibatkan peningkatan kinerja. Hal ini selaras dengan pendapat Colquit, Lepine dan Wesson (2013:258), mengatakan bahwa, "*learning has a moderate positive effect on performance, employees who gain more knowledge and skill tend to have higher levels of task performance, not much is known about the impact of learning on citizenship behavior and counterproductive behavior*". Belajar memiliki efek positif moderat pada kinerja, karyawan yang memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan cenderung memiliki tingkat yang lebih tinggi kinerja, tidak banyak yang diketahui tentang dampak pembelajaran pada OCB dan perilaku kontra produktif. Alexsander dkk menjelaskan, "*training program significantly increased the levels of students' teamwork knowledge and skills*". Program pelatihan secara signifikan meningkatkan tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja sama tim. Jennifer M. George dan Gareth R. Jones (2008:169) mengatakan, "*organizational learning is the process through which managers instill in all members of an organization a desire to find new ways to improve organizational effectiveness*". Pembelajaran organisasi adalah proses dimana manajer menanamkan pada semua anggota organisasi yakni keinginan untuk menemukan cara baru untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Selanjutnya John R. Schermerhorn, et.al (2005:15) menjelaskan, "*organizational learning is process of acquiring knowledge and using information to adapt successfully to changing circumstances*" and learning is an enduring change in behavior that result from experience". Pembelajaran organisasi adalah proses memperoleh pengetahuan dan menggunakan informasi untuk mendapatkan keberhasilan, merubah sebuah keadaan, dan pembelajaran adalah perubahan makna perilaku yang dihasilkan dari sebuah pengalaman. Shaw and Perkins di dalam buku Arithur dkk (1999:10) mengatakan, "*organizational learning is the capacity of an organization to gain insight from its own experience of others and to modify the way it functions according tu such insight*". Pembelajaran organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mendapatkan wawasan dari pengalaman sendiri orang lain dan untuk memodifikasi cara berfungsi sesuai wawasan tersebut.

Dengan demikian pembelajaran berdampak pada kerja tim. Berdasarkan uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa pegawai yang melalui *organisasi learning* yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil kinerja yang baik.

Pengaruh langsung kerja tim terhadap Organizational Learning

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kerja tim terhadap *organizational learning*, dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur $p21 = 0,465$ dan nilai koefisien korelasi $r12 = 0,465$ dimana nilai koefisien hitung sebesar 4,183. Nilai koefisien tabel untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 2,00. Hasil analisis hipotesis memberikan temuan bahwa kerja tim berpengaruh secara langsung positif terhadap *organizational learning*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *organizational learning* dipengaruhi secara langsung positif oleh kerja tim. Meningkatnya kerja tim akan mengakibatkan peningkatan *organizational learning*. Hal ini selaras dengan pendapat dikatakan Colquit dkk (2013:258), "*that aspect of team process has a stronger effect on commitment for teams involved in more complex knowledge work rather than less complex work*". Dikatakan bahwa aspek proses tim memiliki efek yang lebih kuat pada komitmen untuk tim yang terlibat dalam pekerjaan pengetahuan lebih kompleks dari pada bekerja kurang kompleks. Dan Alexander dkk (2005:8) juga sama memiliki pendapat bahwa, "*training program significantly increased the levels of students' teamwork knowledge and skills*". Program pelatihan secara signifikan meningkatkan tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja sama tim siswa. Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kerja tim memiliki pengaruh positif terhadap *organizational learning*.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian dan analisis data penelitian telah dibahas bab IV, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh langsung positif kerja tim terhadap kinerja pegawai, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians kinerja guru ditentukan oleh variabel kerja tim. Selanjutnya dapat diketahui signifikan pengaruh antara kerja tim terhadap kinerja secara parsial. Hal ini mempunyai makna dan penegasan bahwa kerja tim secara empiris bukan satu-satunya variabel predictor bagi varians skor kinerja guru. (2) Terdapat pengaruh langsung positif *organizational learning* terhadap kinerja pegawai, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians kinerja pegawai ditentukan oleh variabel *organizational learning*. Selanjutnya dapat diketahui kekuatan signifikan pengaruh *organizational learning* terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini mempunyai makna dan penegasan bahwa *organizational learning* secara empiris bukan satu-satunya variabel predictor bagi varians skor kinerja pegawai. (3) Terdapat pengaruh langsung positif kerja tim terhadap *organizational learning* pegawai, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians *organizational learning* pegawai ditentukan oleh variabel kerja tim. Selanjutnya dapat diketahui kekuatan signifikan pengaruh antara kerja tim terhadap *organizational learning* pegawai.

Saran. Berdasarkan kesimpulan penelitian dapat dikemukakan beberapa saran untuk mendorong lahirnya kinerja yang baik, sebagai berikut : (1) Di dalam sebuah organisasi,

tentu kita mengetahui banyak sekali program-program yang harus diselesaikan dengan target waktu yang telah ditentukan, maka pembagian kerja kemudian di adakannya kerja tim, dengan tujuan untuk mempermudah penyelesaian program tepat waktu. Akan tetapi, tidak sampai disitu saja, diharapkan pegawai dalam tim perlu adanya saling melengkapi dan saling mendukung satu sama lain, untuk mempermudah kesepakatan bersama ada faktor lain yang perlu diperhatikan, yaitu memaksimalkan kemampuan, pengetahuan dan saling berbagi informasi. (2) Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka disarankan untuk lebih meningkatkan kreativitas dalam tim, memperhatikan kualitas, yang efektif dan efisien. aktif dalam berbagai pelatihan, diklat, seminar dan lainnya serta fokus pada visi misi organisasi, bertanggungjawab serta tetap saling berinteraksi satu sama lain dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior*. New York : McGraw Hill, 2013.
- Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2008.
- James Campbell Quick dan Debra L. Nelson, *Principles of organizational Behavior*. Canada : south-western college, 2011.
- James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York : McGraw Hill, 2012.
- Lloyd L. Byars. *Human Resource Management*. USA: McGraw-Hill, Irwin, 2011.
- Wood, Wallace, Zeffane Schermerhorn, Hunt dan Osborn, *Organizational Behavior*. New York : Jacaranda Wiley LTD, 1998.
- John R. Schermerhorn, Jr, James G. Hunt, dan Richard N. Osborn, *Organizational Behavior*. America : John Wiley & Sons, Inc. 2005.
- McShane, Von Glinow, *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill, 2010.
- Sheikh Raheel, et.al. "Effect of Teamwork on Employee Performance, *Macrothink Institute*", *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063, Vol. 1, (1), spring 2011, h.120. (diakses 6 April 2013)
- Alexsander, et.al, "The Impact of Task- and Team- Generic Teamwork Skills Training on Team Effectiveness", *Cornel University School of Industrial and Labor Relations Center for Advanced Human Resource Studies*, vol.1.(1) Spring 2005, h.8. (diakses 6 April 2013)
- <http://bandiklat.kalbarprov.go.id/index.php?pages=bacaberita&id=164>(diakses 19 Maret 2013)
- Steve M. Jex, *Organizationa Psychology : a Scientist – Practioner Approach* .New York : Jhon Wiley & Son, 2002.
- Jhon R. Schermerhorn, *Management* . USA: Jhon Wiley and Sons Inc, 2011
- Schermerhon, Osborn, Uhl-Bien dan Hunt, *Organizational Behavior* . Asia : Jhon Wiley & Sons, 2012.

Arithur K.Yeung, David O. Ulrich, Stephen W. Nason, Mary Ann Von Glinow,
Organizational Learning Capability. New York : Oxford University Press, 1999.